



VOLUMEN I

DOCENTIA

**Manual de valoración de la actividad docente del
profesorado universitario en la
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID**



MANUAL DE VALORACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

INDICE

VOLUMEN I

| | |
|---|----------------|
| 0. Introducción | Pág. 3 |
| 1. Política institucional y evaluación del profesorado | Pág. 5 |
| 1.1 Finalidad y vinculación con la política de profesorado | |
| 1.2 Ámbito de aplicación | |
| 1.3 Voluntariedad/obligatoriedad | |
| 1.4 Periodicidad y Plan de difusión | |
| 1.5 Agentes implicados | |
| 2. Metodología de la Evaluación docente | Pág. 9 |
| 2.1 Dimensiones, criterios y fuentes de recogida de la información | |
| 2.2 Procedimiento para la evaluación docente | |
| 3. Dimensión Resultados de la evaluación | Pág. 21 |
| 3.1 La toma de decisiones derivadas de la evaluación | |
| 3.2 Difusión de resultados | |
| 4. Página de enlaces a documentos e Instituciones relacionados | Pág. 23 |

VOLUMEN II

- 4. Documentos y Modelos de documentos asociados al proceso
 - 1. Baremo para la valoración
 - 2. Modelo de Autoinforme
 - 3. Modelo Informe Responsables de Centro y Departamento
 - 4. Protocolo e informe de evaluación
 - 5. Modelo de Informe Institucional
 - 6. Diagrama del Proceso Docencia
 - 7. Datos de referencia para la ficha individual del profesor

VOLUMEN III

- 5. Convocatorias, Procesos y documentos actualmente utilizados para la evaluación de la actividad docente
 - 1. Encuestas de satisfacción con la docencia
 - 2. Proceso de evaluación previa a concesión de Méritos docentes
 - 3. Premios mejores prácticas
 - 4. Apoyo a proyectos de innovación
 - 5. Proceso de evaluación previa a concesión de complementos autonómicos (CAM)
 - 6. Proceso de evaluación para la concesión de complementos propios del Vicerrectorado de Profesorado y Departamentos, por docencia e investigación.



0. Introducción.

El desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior tiene como uno de sus ejes de desarrollo la promoción de la calidad en las universidades. Dentro de este marco se recomienda el aseguramiento de la calidad de los cuerpos docentes. En la Ley Orgánica 6/2001 se cita la necesidad de evaluar las actividades docentes, investigadoras y de gestión, es decir, con un modelo global de evaluación del profesorado. Además, el marco legal vigente asocia la evaluación de la actividad docente a la posibilidad de que el Gobierno, las Comunidades Autónomas o la propia Universidad, establezcan retribuciones adicionales al profesorado universitario. Este incentivo docente podría tener efectos positivos de cara a incrementar la consideración de la actividad docente.

El diseño del presente Manual, se orienta en los criterios y directrices propuestos en Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente (DOCENTIA)¹, con el que ANECA pretende satisfacer las demandas de las universidades y la necesidad del sistema educativo de disponer de un modelo y de unos procedimientos para garantizar la calidad de la actividad docente en el conjunto del profesorado universitario. Actualmente participan en el programa 62 universidades, tanto públicas como privadas, 10 de ellas de la Comunidad Autónoma de Madrid.

En el programa DOCENTIA se proporcionan unos criterios y directrices para desarrollar un modelo propio dentro de cada universidad para su verificación posterior. En el modelo se deben especificar

- los fundamentos y objetivos de la evaluación docente,
- las dimensiones de la *actividad docente a evaluar*, criterios y fuentes para la recogida de información, y el procedimiento para el desarrollo de la evaluación,
- el procedimiento para la toma de decisiones en función de los resultados y el seguimiento de las mismas, y la difusión de los resultados.

En este Manual, la actividad docente se analiza considerando la labor que realiza cada profesor de forma individual pero con la necesaria coordinación y colaboración con otros profesores en la organización, planificación y desarrollo de la enseñanza así como



en la evaluación del aprendizaje del alumno. De acuerdo con ese enfoque, los aspectos recogidos en el documento están centrados en la evaluación de la actividad docente atendiendo tanto a la participación individual del profesor como a la labor que realiza en coordinación con otros profesores.

El documento determina tanto la finalidad y ámbito de aplicación de la evaluación como el proceso a seguir para apreciar la actividad docente del profesorado de esta Universidad y emitir un Informe sobre la misma. De igual modo, se indican las fuentes y métodos para la recogida de información sobre la actividad docente que sirven de base para emitir valoraciones.

Este documento recoge también una Guía para la elaboración del *Protocolo de Autoinforme de evaluación* así como un modelo de *Informe institucional de valoración docente* y detalla el procedimiento para introducir mejoras.

El presente documento plantea también la transición desde los actuales procedimientos de evaluación del profesorado recogidos en el volumen III, a la evaluación en el ámbito de criterios y dimensiones de esta guía, mediante los indicadores que se describen en la misma, de forma que se haga posible una evaluación única y sistematizada a efectos de tramitar la certificación de la actividad docente ante las distintas agencias de calidad (a medio plazo). El instrumento de evaluación que aquí se presenta pretende llegar, gradualmente a través de sus revisiones anuales, a ser normativamente el referente a tener en cuenta para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado de la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M).

¹ http://www.aneca.es/active/docs/docentia_modelo_070302.pdf



1. Política institucional y evaluación del Profesorado: Fundamentos y objetivos

1.1 Finalidades de la evaluación y vinculación con la política de profesorado

Existe una situación avanzada en cultura de mejora de la calidad que ya se realiza en la actualidad y que, siendo mejorable y todavía incompleta en alguno de los niveles, abarca actualmente los siguientes:

| Sistema de calidad a 4 niveles: | |
|---------------------------------|--|
| • Institucional | -Toda la Universidad |
| • Unidades | -Centros, Departamentos, Institutos, Servicios |
| ○ Personas | -Cada académico y cada profesional de administración y servicios |
| • Procesos | -Enseñanza (*), Investigación, Dirección y Gobierno |
| (*) Titulaciones y asignaturas | |

En el caso de la evaluación de la actividad docente del P.D.I., el enfoque del presente Manual cabe entenderlo como respuesta a una situación en la que docencia, investigación y gestión se valoran como dimensiones diferentes de la actividad del profesorado.

En el art. 100 de los Estatutos de la UC3M se determina que “Los integrantes del personal docente e investigador redactarán un informe al final de cada año, que enviarán al Director del Departamento correspondiente, en el que harán constar la actividad docente, investigadora o de gestión llevada a cabo, así como sus publicaciones, participación en proyectos de investigación, asistencia a encuentros y reuniones científicas, y tesis doctorales elaboradas o dirigidas. Esta información aparecerá contenida en la memoria o informe anual de las actividades de cada Departamento”.

La Ley Orgánica de Universidades (L.O.U.) establece que: “el Profesorado Universitario debe ser evaluado por “investigación, docencia y gestión” (Art. 31.2c).

En la Ley Orgánica que modifica la L.O.U, publicada en BOE 13-4-07, la modificación treinta y ocho señala: “La universidad incentivará el desarrollo de una trayectoria profesional que permita una dedicación más intensa a la actividad docente o a la actividad investigadora”.



Por todo lo expuesto, se considera que en el futuro, el programa de evaluación de la actividad docente del PDI, complementario al desarrollado para la evaluación de la investigación y de la gestión, debe llegar a conformar un modelo único, comprensivo y global del desempeño de la actividad del P.D.I. en la universidad.

La cultura de mejora de calidad en la UC3M y de evaluación de la actividad docente del profesorado, se relaciona con la política de profesorado y las líneas estratégicas que dirigen la planificación periódica de la actividad de la Universidad Carlos III de Madrid. Se consideran objetivos a conseguir con el presente Manual los siguientes:

- La detección de buenas prácticas docentes en la institución para que puedan enriquecer a la institución en su conjunto.
- Facilitar sistemas que ayuden en la reflexión sobre el desarrollo de la propia tarea, incluyendo la valoración de estudiantes, egresados, responsables académicos y del profesorado y que tenga efectos para el propio docente (las directrices del criterio 1.4. del documento "Criterios y Directrices para la Garantía de calidad en el EEES" de ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education), hacen referencia a la importancia de que los profesores obtengan retroalimentación sobre su propia actuación).
- Mostrar una cultura de calidad a la sociedad que enfatice la competencia docente del profesorado con el objetivo de la mejora de la formación de los estudiantes y garantice a la sociedad una gestión dirigida hacia la mejora.
- Crear de un sistema de incentivos para el profesorado que configure una carrera docente e investigadora interna basada en el mérito y la capacidad.
- Validar en el marco de colaboración con ANECA y ACAP el modelo diseñado para la acreditación definitiva de las titulaciones que se imparten en sus centros.
- Avanzar en el desarrollo de un sistema interno de garantía de la calidad más amplio de la institución, con elementos dirigidos a orientar la toma de decisiones a distintos niveles.

1.2. Ámbito de aplicación

Inicialmente el proceso se dirige al profesorado que reúna las siguientes



condiciones:

- Profesorado perteneciente a las categorías permanentes de Funcionario de carrera (se excluyen interinos) y Contratado Doctor.
- Profesorado que imparta docencia en titulaciones de Grado y Postgrado oficiales.

Previamente a cada convocatoria, se revisará el ámbito de aplicación con objeto de, gradualmente, ir ampliando la evaluación que en el futuro pueda afectar a todas las categorías de profesores.

1.3. Voluntariedad/obligatoriedad

Inicialmente, para unificar procesos, en paralelo a la convocatoria² en la que se comunica al profesorado (que está en situación de obtener un quinquenio de docencia) el procedimiento para solicitar la evaluación (Normativa procedimental de la Comisión de Valoración de méritos docentes -Acuerdo de la Junta de Gobierno 3/97), se comunicará a todos los catedráticos, titulares y contratados doctores que pueden solicitar voluntariamente la evaluación de la docencia, con el carácter más general, procedimiento y protocolo que se detallan en el presente Manual, pudiendo los profesores que optan al quinquenio autonómico, optar también a conseguir un complemento retributivo propio de la Universidad tal y como se fija en el art. 110.4 de sus Estatutos, por la evaluación de la actividad docente en la UC3M.

1.4. Periodicidad y Plan de difusión

El proceso se realizará bianualmente, previa convocatoria que, transitoriamente (ya que este procedimiento pretende en el futuro sistematizar y unificar cualquier procedimiento de evaluación de la actividad docente), se efectuará en paralelo a la de evaluación a efectos de quinquenios. La convocatoria se difundirá a través de la web institucional, además de comunicarse específicamente a cada profesor al que le afecte, remitiéndole la necesaria documentación con inclusión de aquella información que conste en las bases de datos de la Universidad, a la que haga

² Excepcionalmente se puede iniciar la convocatoria en otra fecha si las exigencias del marco presupuestario así lo determinasen.



referencia la documentación a cumplimentar y sirva a los interesados para el autoinforme a que se refiere el punto 2.2. de este Manual. Asimismo se comunicará a los Decanos, Directores de los Centros y Directores de Departamento a efectos de los informes que éstos deban confeccionar sobre la actividad de sus profesores.

1.5. Agentes implicados

Los posibles candidatos

- Los profesores solicitantes
- Los profesores solicitantes que cumplan los requisitos y declaren conocer y aceptar el procedimiento previsto y actuaciones necesarias fijadas en la correspondiente convocatoria.
- El Consejo de Dirección y Vicerrector de Profesorado y Departamentos como órganos que dirigen la política de selección, desarrollo y promoción del PDI.
- Los Directores de Departamentos y Centros como órganos responsables de la asignación de docencia al profesorado y emisión de informes de valoración del desarrollo de la enseñanza e incidencias.
- El Consejo Social y Consejo de Gobierno como órganos competentes para la concesión y propuesta de complementos retributivos, según dispone el art. 110.5 de los Estatutos de la UC3M.
- El Vicerrector de Calidad, Infraestructuras y M. Ambiente, el Comité de Calidad como órgano comisionado del C. de Dirección para la revisión y mejora continua del sistema de garantía de calidad de la UC3M.
- Los miembros integrantes de la Comisión de Valoración.
- Unidad de Recursos Humanos.
- Unidad de soporte informativo y documental en tareas de evaluación.
- ANECA y ACAP como Agencias de colaboración en el diseño y verificación del mismo.



2. Metodología de la Evaluación docente

2.1. Dimensiones, criterios y fuentes de recogida de la información

Se consideran tres **dimensiones** *PRINCIPALES* como objeto de evaluación de la actividad docente:

- I. Actividad Docente y Planificación
- II. Desarrollo de la Enseñanza-Aprendizaje
- III. Resultados e Innovación

Estas tres dimensiones tienen como transversalidad la dedicación docente que actuaría como una dimensión cero o condición previa (de modo que si el profesor no desarrolla las actuaciones que la describen no procedería determinar la calidad de la misma)

Así mismo, en el modelo a futuro se incluye una **cuarta dimensión** *Colaboración en líneas estratégicas* que permitirá potenciar políticas específicas de la universidad.

Las dimensiones consideradas se desagregan en los siguientes elementos:

I. ACTIVIDAD DOCENTE Y PLANIFICACIÓN

Dedicación y diversidad de la actividad docente a desarrollar

Planificación del aprendizaje en el marco de la titulación y de la asignatura:

- Coordinación
- Guías y programas actualizados
- Resultados de aprendizaje previstos
- Actividades de aprendizaje previstas
- Criterios y métodos de evaluación.

II. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Ejecución de la Planificación y coordinación

Materiales y recursos para la docencia.

Desarrollo y evaluación del aprendizaje

Actividades de aprendizaje realizadas.

Procedimientos de evaluación aplicados.



III. RESULTADOS E INNOVACIÓN Y MEJORA

Satisfacción de alumnos

Resultados en términos de objetivos formativos logrados por los estudiantes.

Revisión y mejora de la actividad docente: formación e innovación

Colaboración institucional en mejora de la docencia

Los **criterios** de evaluación de la actividad docente, alineados con las dimensiones anteriores, son los siguientes:

Adecuación: La actividad docente debe responder a los objetivos establecidos por la Universidad y el Centro con relación a la organización, planificación, desarrollo y evaluación del aprendizaje de los estudiantes. Los cuales deben estar alineados con los objetivos formativos y competencias recogidas en el plan de estudios y con los objetivos de la institución.

Satisfacción: La actividad docente debe generar una opinión favorable de los demás agentes implicados en la enseñanza, en especial de estudiantes, profesores y responsables académicos.

Eficiencia: La actividad docente, considerando los recursos que se ponen a disposición del profesor, debe propiciar el desarrollo en los estudiantes de las competencias previstas en un plan de estudios; en definitiva, el logro de los resultados previstos.

Orientación a la innovación docente: La actividad docente debe abordarse desde una reflexión sobre la propia práctica que favorezca el aprendizaje del profesorado, a través de la autoformación o la formación regulada por otras instancias, y debe desarrollarse desde una predisposición a introducir cambios que afectan al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza o se evalúan los resultados de la misma (criterios incluidos en el documento “Orientaciones para la elaboración del Procedimiento de Evaluación” de ACAP - Agencia para la Calidad, Acreditación y Prospección de las Universidades de Madrid).



El **baremo de valoraciones** para los distintos criterios a valorar se muestra en la siguiente tabla. Mientras que en el apartado 4.1. (Volumen II) de este Manual, figura el baremo de valoraciones al que se pretende llegar progresivamente en el plazo aproximado de tres convocatorias, sin perjuicio de las revisiones previstas en la página 14 relativas a “especificaciones respecto al modelo”.

| BAREMO (TRANSITORIO) DE VALORACIONES DOCENCIA EN UC3M PARA 2007 | | |
|--|---|---------------|
| DIMENSIONES | ASPECTOS | PUNTOS |
| Actividad docente y Planificación | Créditos impartidos y diversidad de asignaturas, cursos, adecuación tamaño grupos | 0 |
| | Participación en actividades de coordinación y guías y programas actualizados | |
| | Dirección académica de trabajos finales de titulación (proyectos fin de carrera, tesinas, DEA) y prácticas en empresas | |
| Desarrollo de la Enseñanza-Aprendizaje | Cumplimiento formal: Asistencia a clase, entrega de actas, ausencia de incidencias, felicitaciones. | 31 |
| | Planificación y coordinación | |
| | Adecuación de la metodología , evaluaciones para alcanzar objetivos y generación de materiales | |
| | Trabajo en grupo, tutorías, prácticas talleres o lab. | |
| | Uso TIC | |
| Resultados e innovación y mejora de la docencia | Satisfacción global de alumnos, Uso TIC | 69 |
| | Rendimiento y tasa de éxito | |
| | Proyectos de Innovación Docente. Actividades EEES | |
| | Participación en otras actividades formativas o de innovación. Programas de calidad | |
| | Reflexión sistemática para la mejora de la docencia: participación en comisiones que abordan la mejora, coordinación y otros aspectos de calidad. | |
| TOTAL | | 100 |



Fuentes y procedimientos de recogida de información:

Como volumen II de este Manual, se detallan el conjunto de herramientas e instrumentos para la evaluación de la actividad docente del profesorado.

Junto a las fuentes que valoran las percepciones (opiniones de estudiantes, egresados, autoinformes, etc.) se incluirán otras que sirvan de contraste (rendimiento de los estudiantes, evidencias documentales, etc.).

Se utilizarán diferentes fuentes de información con relación a una misma dimensión, de modo que al recoger las percepciones sobre la satisfacción docente deberán tenerse en cuenta las opiniones de diferentes fuentes (estudiantes, egresados, responsables académicos, etc.).

La evaluación deberá apoyarse en la *interacción con los evaluados*. En este sentido, la evaluación se apoyará en procedimientos de recogida de información tales como la autoevaluación, el informe de responsables académicos (fruto de entrevistas, sesiones de coordinación, incidencias, etc)

Considerando las características anteriores, y teniendo en cuenta las dimensiones a evaluar, la recogida de información se basa en las tres fuentes y procedimientos de evaluación que se presentan en la tabla siguiente.

El modelo descansa en un autoinforme del profesor evaluado, un informe de el/los responsable/s académicos y las encuestas de los estudiantes. Los datos cerrados y objetivables (datos de rendimiento en la asignatura, valoración en las encuestas, y cualesquiera otros que se rescaten de procedimientos, sistemas informáticos, etc) priman frente a opiniones abiertas y difusas.

El procedimiento de evaluación, a excepción de la primera fase de implantación en el año 2007, será colegiado y mixto: Comisión de Valoración con colegas senior y evaluadores externos, con competencia y reconocimiento, cuya selección y nombramiento responda siempre a criterios objetivos, claros y transparentes y se realice en colaboración con agencias de Calidad.



| DIMENSIONES | | FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN | | | |
|---|---|---|--------------|-------------------------|-------------|
| | Información | Bases de Datos UC3M | Profesor | Responsables académicos | Estudiantes |
| Actividad docente y Planificación | Planes de O. Docente: dedicación, actividades de coordinación y planificación, diversidad, condiciones, tareas en relación a la transición al espacio europeo, dirección académica de trabajos fin de titulación) | Datos que a ser posible se concreten en indicadores umbrales, o incluyan referentes, etc. | Auto-informe | Informes | ----- |
| Desarrollo de la Enseñanza-Aprendizaje | Cumplimiento formal (asistencia a clase, actas presentadas, etc). Materiales y recursos para la docencia. Guía docente, programas y revisión asignaturas, desarrollo materiales didácticos, acciones o instrumentos de coordinación, etc Desarrollo: actividades realizadas y evaluación del aprendizaje (procedimientos aplicados), interacción con los estudiantes Resultados y satisfacción de estudiantes | | | | Encuesta |
| Resultados, Innovación y Mejora de la docencia | Participación en proyectos de innovación, Formación, innovación, investigación docente, colaboración institucional en la mejora, docencia en otras universidades, distinciones otorgadas por organismos externos, etc) | | | | |

La institución facilitará y anticipará a candidatos y responsables de emisión de informes, todos los **datos** que obren en su poder para racionalizar el sistema de evaluación en las dimensiones referidas.

Los programas y fichas de planificación detallada de las asignaturas que imparte el profesor son una evidencia para realizar la valoración de la planificación docente.

Los estudiantes responden, a través de una encuesta, a cuestiones



relacionadas con la asignatura y el profesor o profesores que la imparten, el cumplimiento del programa de la asignatura y la realización de las actividades prácticas, de tutoría y otras previstas en el mismo, según los créditos europeos de referencia. Asimismo, opinan sobre la metodología y los recursos didácticos utilizados por el profesor y el modo en que ésta ha contribuido a favorecer el aprendizaje. El modelo de encuesta actualmente utilizada figura en el volumen II de este Manual.

Asimismo, el profesor mediante el Auto-informe deberá aportar información que complete la información existente en las bases de datos y que ayuden a conocer la actividad docente desarrollada por el profesor (buenas prácticas, méritos docentes...), así como potenciar su participación y conocer la organización y coordinación de la actividad docente en los departamentos y los centros. De igual modo, deberá informar sobre los procedimientos de evaluación que ha aplicado para valorar el trabajo de los estudiantes y logro de objetivos, revisión y mejora de su actividad.

Los responsables académicos deben informar sobre las felicitaciones o valoraciones meritorias sobre el desarrollo de la enseñanza de las que tenga constancia. Asimismo deben informar sobre las incidencias detectadas en el desarrollo de la docencia tanto en el aula como en la realización de actividades prácticas o en las tutorías (quejas o reclamaciones de los estudiantes entre otras).

Especificaciones respecto al modelo

El proceso se aplicará en el año 2007 para la concesión de complementos retributivos propios de la Universidad (**emisión de informe en aquellos aspectos e indicadores que se puntúan en la correspondiente convocatoria**), de acuerdo con lo establecido en el art. 110. puntos 4 y 5 de sus Estatutos.

En el futuro y previa revisión oportuna, el presente procedimiento será el referente que se haya de tener en cuenta para la evaluación de la calidad de la



actividad del profesorado de la UC3M (informe previo para concesión de complementos nacionales y autonómicos, informes para promoción, selección, para las convocatorias de premios a las mejores prácticas docentes, etc.).

El proceso se revisará y modificará bianualmente **incorporando la progresiva disponibilidad de evidencias en las bases de datos institucionales que irán conformando la carpeta de actividad de cada profesor**. Asimismo, el proceso habrá de ir progresando en uso de la vía telemática, sobre todo durante la fase inicial, en la solicitud, recogida de información y evidencias, en la presentación de documentación y notificación de propuesta de valoración provisional a las personas interesadas.

2.2. Procedimiento para la evaluación docente

Comisión de Valoración

Los miembros integrantes de la Comisión de Valoración, serán la Vicerrectora de Grado, el Vicerrector de Post-grado, la Vicerrectora de Calidad, Infraestructuras y M. Ambiente, los directores de los centros en los que imparte docencia el profesorado evaluado, un representante de los estudiantes y un evaluador independiente y de reconocido prestigio (se solicitará a la ANECA que lo designe).

No obstante, en la primera Fase del proyecto, la Comisión de Valoración no será mixta y tendrá la misión fundamental de verificar que se ha desempeñado la actividad docente y de coordinación sin incumplimiento injustificado. Estará presidida por la Vicerrectora de Grado e integrada por la Vicerrectora de Calidad, Infraestructuras y M. Ambiente, los Decanos y el Director de la Escuela Politécnica, quienes determinarán si se dan las condiciones de cumplimiento formal.



Proceso y Protocolo de evaluación

El Vicerrectorado de Profesorado y Departamentos aprobará y publicará en el último trimestre del año la convocatoria, paralela a la de reconocimiento de quinquenios. Por la Unidad de Recursos Humanos, se difundirá a través de la web de información institucional destinada al PDI.

Preparación de evidencias: La Unidad de Recursos Humanos, detectará a los posibles candidatos y trasladará una copia o relación de los mismos a la Unidad de soporte a la evaluación, a efectos de confeccionar conjuntamente informes individuales con las evidencias existentes en las bases de datos de la UC3M y otros registros de información documental. Las Unidades implicadas prepararán la información y evidencias disponibles:

Evidencias fundamentales para la evaluación en primera Fase (año 2007) y la concesión de los Complementos retributivos propios de la UC3M

A) Desarrollo de la enseñanza-aprendizaje (valoración 31%):

o **Informes de responsables académicos sobre:**

- Actividad sin incumplimiento manifiesto
- Fichas asignaturas actualizadas
- Asistencia a clase realizada

o **Recursos docentes disponibles** (valoración 13%) en la herramienta de soporte a la docencia institucional u otra debidamente justificada

o **Plazo medio de entrega de actas de evaluación del alumno** (valoración 18%)

B) Resultados y Actividades de Innovación para la Convergencia Europea (**valoración 69%**):

o **Informes de satisfacción del alumno** (valoración 56%); para el profesorado respecto al que no existan resultados de encuestas de satisfacción de los alumnos (del periodo evaluado) se han de solicitar por la Administración de Campus, informes al coordinador de las asignaturas

o **Proyectos de innovación que haya coordinado o** en los que haya participado en candidato (valoración 13%)



Otras Evidencias para la evaluación global (utilizables progresivamente desde 2008)

Créditos impartidos

Nº materias y cursos diferentes

Tamaño grupos

Participación en actividades de coordinación de titulación y asignaturas

Programas y fichas de planificación de asignaturas

Resultados académicos de éxito y eficiencia

**Datos sobre formación, innovación y mejora de la docencia
(todos los disponibles)**

Remisión al profesor: Posteriormente, la Unidad de Recursos Humanos, remitirá a los posibles candidatos los modelos de solicitud (tanto para solicitar reconocimiento de méritos docentes a efectos de quinquenios³ como para ser valorados con el procedimiento establecido en el presente manual) y de la información recogida (documentación de evidencias existentes), juntamente con la información del proceso. Las evidencias que no estén en bases de datos institucionales, tendrán que ser aportadas por los interesados.

Solicitudes: Las solicitudes deberán enviarse a la Unidad de Recursos Humanos en los plazos establecidos en la convocatoria.

Autoinforme: Con referencia a las evidencias institucionales, más las aportadas personalmente, cada profesor cumplimentará un autoinforme según protocolo que figura como documento 2 (apartado 4, documentos asociados al proceso) y que estará también disponible en la web institucional.

Evidencias a completar: Cada profesor ha de completar evidencias sobre actividades de formación, materiales docentes singulares, proyectos de innovación y actividades de mejora relacionadas con la convergencia europea, no

³ Si finalmente se desarrolla la convocatoria en paralelo



realizadas en la UC3M (certificación del organismo), así como cualquier otra que considere necesaria.

Presentación de la documentación: Dentro del plazo señalado en la convocatoria, ha de presentarse:

- Autoinforme, según modelo normalizado que se enviará en formato electrónico (updi@uc3m.es) y en papel a la Unidad de R. H. que incluirá una declaración responsable de la veracidad de los datos alegados y toda la documentación aportada (que condicionará la validez de los datos)
- Las evidencias asociadas no proporcionadas institucionalmente (No cabe aportar información que ya esté en poder de la UC3M excepto en caso de discrepancia).

Expediente individualizado: Se abrirá un expediente a cada interesado para recoger toda la información que genere el proceso.

Revisión de la documentación: En caso de que los interesados no hayan presentado la documentación o no lo hayan hecho de manera completa, se les solicitará completar o cumplimentar todos los aspectos requeridos en el plazo de diez días. De no aportar la documentación requerida se entenderá que desisten de su solicitud.

Informes de responsables académicos: La relación de solicitantes junto a las evidencias correspondientes, se enviarán a los Decanos, Director de E.P.S y Directores de Departamento, preferentemente por medios telemáticos (intranet de Centros y Departamentos) a efectos de que emitan informe (documento 4.3 del volumen II) y lo trasladen a Recursos Humanos a efectos de su incorporación al expediente.

En la Primera Fase de evaluación (Piloto) solo se solicitarán estos informes cuando exista contradicción entre la información de bases de datos institucionales y la aportada por los interesados.



Propuesta de valoración: La Comisión de valoración emite propuesta de valoración de la actividad docente en aplicación de los criterios que se detallan en el apartado 2.1.1.1 y en el documento 4 (Volumen II, apartado 4, sobre documentos asociados al proceso) de este manual y la traslada al Vicerrector de Profesorado y Departamentos.

La propuesta será individualizada, según modelo-documento 4 (apartado 4, sobre documentos asociados al proceso), ha de incorporar el expediente individual de cada profesor (pudiendo solicitar la Comisión documentación complementaria o aclaraciones que considere oportunas al profesor), informe con la puntuación cuantitativa alcanzada, y con una valoración cualitativa de las áreas en que destaca y aquellas que puede mejorar, según el modelo de valoración. Además especificará, a efectos de complementos retributivos propios si los hubiera, un juicio que podrá ser de tres tipos o dejarse pendiente de decisión, por las especiales dificultades en emitir juicio que deberán especificarse:

- La actividad docente sí tiene el nivel requerido (favorable)
- La actividad docente tiene un nivel excelente (muy favorable)
- La actividad docente no tiene el nivel exigido (desfavorable)
- La Comisión deja en suspenso la decisión a consecuencia de (especificar)

En este último caso se notificará al interesado para que en dos días pueda presentar alegaciones convenientes ante el presidente de la Comisión de Valoración (las alegaciones se incluirán en expediente).

La Comisión de Valoración revisará las propuestas y alegaciones, elaborando una valoración definitiva que se enviará:

- A las personas interesadas
- A Comisiones externas de evaluación de complementos (cuando este procedimiento, experimental en 2007, sea el único de valoración de la actividad docente del PDI).
- Al C. de Dirección para la concesión de los Complementos retributivos que procedan, incluyendo un resumen global de evaluación y propuestas de mejora que puedan afectar a la gestión de la selección y formación del PDI.



La Comisión de Valoración, finalizado el proceso, remitirá los expedientes individuales a Recursos Humanos, conteniendo: solicitud de evaluación, autoinforme, evidencias en las que se ha basado la valoración, informes individualizados de los responsables académicos, propuestas de la propia Comisión de valoración, así como alegaciones y documentación complementaria aportada por el interesado, en su caso.

Aspectos generales del proceso:

- Plazos: La fecha límite de presentación de solicitudes es determinante para poder participar en el proceso y fijará el inicio para el resto de plazos del procedimiento que fijará la convocatoria.
- Confidencialidad y Protección de datos: Los órganos y unidades que intervienen en el proceso, tienen acceso a datos personales en el ejercicio de sus funciones, por lo que han de velar por los derechos de los interesados y el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
- Transparencia: Se garantiza la transparencia en las actuaciones y valoraciones respecto a la aplicación del presente modelo de evaluación. El profesor/a participante, en el plazo de diez días, podrá solicitar una revisión de la puntuación recibida, en caso de no conformidad con la misma. Las solicitudes de revisión serán dirigidas a la Comisión de Valoración encargada de la tramitación y resolución de las mismas, que emitirá un informe con la resolución alcanzada, que será enviado al profesor/a.

Asimismo, cabe interponer recurso ante el Rector en el plazo de un mes a contar desde la comunicación del resultado conforme a lo establecido en la Ley 30/1992.



3. Dimensión Resultados de la evaluación

3.1. La toma de decisiones derivadas de la evaluación

Procedimiento para la toma de decisiones

El C. de Dirección remitirá al C. de Gobierno **el resumen global de evaluación y propuestas de mejora** que puedan afectar a la política de profesorado y las líneas estratégicas que dirigen la planificación periódica de la actividad de la Universidad Carlos III de Madrid.

Procedimiento de seguimiento de acciones derivadas de la evaluación

El Consejo de Dirección y Vicerrector de Profesorado y Departamentos como órganos que dirigen la política de selección, desarrollo y promoción del PDI, harán un seguimiento de las propuestas de mejora en lo que puedan afectar a la gestión de la selección, promoción y formación del PDI y asesorará e informará el Plan anual de formación del PDI y su ejecución.

3.2. Difusión de resultados

El resultado del proceso tendrá distintos niveles: información particular para el profesor/a participante, e información general y agregada del proceso a la comunidad universitaria.

El informe que se proporcione al docente contará con la puntuación alcanzada, y con una valoración cualitativa de las áreas en que destaca y aquellas que puede mejorar, según el modelo de valoración.

Además la Comisión de Valoración comunicará la valoración definitiva



- A Comisiones externas de evaluación de complementos (cuando este procedimiento, experimental en 2007, sea el único de valoración de la actividad docente del PDI) y con las especificaciones que se detallen.
- Al C. de Dirección para la concesión de los Complementos retributivos que procedan, incluyendo un resumen global de evaluación y propuestas de mejora que puedan afectar a la gestión de la selección y formación del PDI.

El Vicerrector de Calidad, Infraestructuras y M. Ambiente y el Comité de Calidad como órganos comisionados del C. de Dirección para la revisión y mejora continua del sistema de garantía de calidad de la UC3M, encargarán la difusión de un informe general del proceso y resultados agregados, en la web institucional.



4. Páginas de enlace a Instituciones y documentos relacionados

DOCUMENTOS DE INTERÉS

- Criterios y Directrices Garantía de Cal. en el EEES:
http://www.aneca.es/active/docs/enqa_criteriosydirectrices_261005.pdf
- Plan de Actuación 2007 de Aneca:
http://www.aneca.es/quees/docs/plandeactuacion_2007_0107.pdf

ENLACES A Agencias de calidad:

ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) :

<http://www.aneca.es/>

ACAP (Agencia para la Calidad, Acreditación y Prospección de las Universidades de Madrid):

http://www.madrid.org/cs/Satellite?idConsejeria=1109266187254&idListConsj=1109265444710&c=CM_Agrupador_FP&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&idOrganismo=1109266227448&language=es&cid=1109266187254

ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education):

<http://www.enqa.eu/>

ENLACES A algunas Universidades con programa de evaluación de la actividad docente del PDI :

Univ. de Barcelona : http://www.ub.es/iap/avdocent/Manual_191103.pdf

Univ. Autónoma de Barcelona: <http://magno.uab.es/opq/>

Univ. de Lérida:

<http://www.udl.cat/organs/vicerectors/vqp/avaluacio/professorat.html>

Universidad de Salamanca: http://qualitas.usal.es/PDF/Manual_EADP

Universidad Aut. de Madrid:

<http://www.uam.es/calidad/gabinete/practicasdcentes/index.htm>